

# アフターコロナの 人材確保力UP↑

株式会社バリュースタッフ

第6回



事業統括本部長  
西谷良造氏

## PROFILE

20歳からサービススタッフに従事し、ザ・リッツ・カールトン大阪などを経て、2003年、婚礼サービス受託のファインスタッフ、ファイン・プランニング（取締役を歴任）でベストブライダル、ディアーズブレインの50施設の開業を担当。2020年からバリュースタッフの求人プラットフォーム事業立上げ責任者に就任。

## 新卒離職率11.5%回避の採用見直し手法

まん延防止等重点措置が全面解除され、企業も転職者も「withコロナ」を前提とした新しい採用・就活スタイルで動き出しています。『転職市場』は、ほとんどの職種でコロナ前の水準を超えて増加傾向。IT化やデジタル化に向けたDX人材の需要が増える中で、接客サービス業界は人材確保に引き続き苦戦を強いられる予想です。

ホテル・ブライダル業界は、コロナ前からの人材不足の課題が拭えず、新卒の『大量採用からの早期離職』という負のスパイラルが続いています。

全職種においても新卒1年目の離職率は11.5%。ブライダルではこの水準をさらに上回り、採用風土の変革として内定～入社後の『採用のオンボーディングの構築』と他業種から離職した第二新卒層も含めた転職組へのアプローチなど『採用手法の見直し』が必要です。

『採用のオンボーディングの構築』は、新メンバーに手ほどきを行う教育・育成プログラムを強化する仕組みのこと。早期の即戦力化や離職防止を組織としてサポートします。オンボーディングのポイントは5つ。  
①『入社前準備を徹底』し内定後の人事とのコミュニケーションを図る、②離職原因の第二位に入る『人間関係』を良好に保つためのフォロー体制の構築、③Off-JTとOJTの乖離をなくす『教育体制の整備』、④求めること・求められること両面の

『期待値を合わせる』ことで新メンバー・現場上司・人事間の乖離を解消、⑤『目標（KPI）を細かく設定』では、スモールステップで設定することにより人事や現場上司との頻度高い細かなフィードバックを行う。これらを整えることで離職者が減らすことができます。また職場の環境が改善することにより社員間でのリファラル（紹介）採用にも繋がります。

『採用手法の見直し』については、これまでの新卒・転職サイト等への媒体露出以外に、自社採用HPの構築やSNSを活用した新たな採用入口の確保。また、直接的かつ能動的な『ダイレクトリクルーティング』、も行っていく。カジュアル面談・経営陣との食事会など求職者との接触機会を増やせばカルチャーマッチも図れます。業界にとって新たな採用と人材確保が必要な時代となった今、経営・人事・現場連動の『三位一体の採用体制』と『採用ブランディング』の構築が必要です。

当社の業界に特化した転職支援サービス【バリプラNext】は、即戦力はもちろん未経験ながら業界志望度が高い第二新卒層へのアプローチが可能です。サイト原稿作成では、企業の強みなどを引き出しながら採用ブランディングを共創し、サイトで打出し。求職者に対しては国家資格キャリアコンサルタントを持つアドバイザーが転職活動をサポートします。